

- соціального права (1 квітня 2016 р.). – Львів: Кафедра соціального права Львівського національного університету імені Івана Франка; Український центр соціально-правових досліджень, 2016. – С. 28–32
4. Сивак С. М. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Львівський державний ун-т ім. Івана Франка. – Київ, 1999. – 20 с.

НАНЬЄВА М. І.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ЩОДО ЗАКОНОДАВЧОГО ЗАКРІПЛЕННЯ ЗМІСТУ ТРУДОВОГО ДОГОВОРУ

Однією із найважливіших категорій у трудовому праві є трудовий договір, змістом якого є сукупність його умов, які визначають права та обов'язки сторін.

Чинний Кодекс законів про працю України (далі-КЗпП) не містить норми, яка б визначала умови трудового договору. У загальному вигляді зміст трудового договору передбачено у ст.21 КЗпП, але відсутність спеціальної норми в Кодексі спричинює певні складнощі у правозастосовній практиці, неоднозначне вирішення цього питання у науковій літературі. Тому законодавче закріплення змісту трудового договору є об'єктивно необхідним, важливим у теоретичному та прикладному аспектах.

На відміну від чинного КЗпП майже у всіх кодексах пострадянських країн міститься норма, яка закріплює зміст трудового договору: ТК Російської Федерації (ст. 57), ТК Казахстану (ст. 28), ТК Азербайджанської Республіки (ст. 43), ТК Киргизії (ст. 54), ТК Молдавської Республіки (ст. 49), ТК Республіки Вірменія (ст. 84), ТК Республіки Білорусь (ст. 19), ТК Литовської Республіки (ст. 94, 95). У пункті 9 ст. 6 Трудового кодексу Грузії зазначаються істотні умови трудового договору, хоча окремої статті «зміст трудового договору» немає.

Соціально-правовий зміст трудового договору виявляється у наданні працівникам певних гарантій, пільг, передбачених трудовим законодавством [1, с. 41].

В. І. Прокопенко зазначає, що умови трудового договору можуть бути обов'язковими (їх ще називають необхідними) і факультативними (додатковими). Обов'язковими (необхідними) умовами вважаються такі, без яких трудовий договір не може бути визнано укладеним. До них слід віднести взаємне волевиявлення сторін про прийняття-власнування працівника на роботу, визначення трудової функції працівника, встановлення моменту початку виконання роботи [2, с. 262].

Щодо додаткових умов О. І. Процевський зазначає, що ці умови, хоч і мають законодавче закріплення, але їх наявність в трудовому договорі не є обов'язковою [3]. Тому в кожному конкретному випадку такі умови стають об'єктом переговорів лише в разі, коли одна зі сторін наполягає на включенні їх до змісту трудового договору.

З розвитком трудових відносин з'являються нові, сучасні факультативні умови: володіння іноземною мовою, наявність власного автомобіля в особи, яка влаштовується на роботу, нерозголошення комерційної таємниці, заборона конкуренції працівника з роботодавцем, у тому числі і після його звільнення з роботи та ін. [4].

До проекту ТК України вперше включено норму про зміст трудового договору. В частині першій ст. 33 міститься перелік відомостей, які повинні бути відображені у трудовому договорі, а саме: прізвище, ім'я, по батькові працівника та найменування роботодавця (прізвище, ім'я, по батькові роботодавця — фізичної особи), а також обов'язкові умови, без яких трудовий договір не може вважатися укладеним, і додаткові умови, наявність яких не є обов'язковою. У другій частині цієї ж статті закріплюється перелік обов'язкових умов, до яких відноситься: 1) місце роботи (із зазначенням для роботодавця — юридичної особи структурного підрозділу); 2) час початку дії трудового договору, а у разі укладення трудового договору на визначений строк також тривалість цього строку та підстави для укладення строкового трудового договору відповідно до цього Кодексу; 3) трудова функція, яку виконуватиме працівник: найменування професії, спеціалізації, кваліфікації, посади відповідно до встановленої класифікації професій та кваліфікаційних характеристик; 4) умови оплати праці; 5) режим праці та відпочинку, якщо він відрізняється від загальних правил, встановлених у даного роботодавця; 6) охорона праці.

Щодо закріплення змісту трудового договору у трудовому законодавстві пострадянських країн, то практично в усіх кодексах (законах) зміст трудового договору розглядається як сукупність відомостей (реквізитів) й умов трудового договору. У свою чергу, набір цих відомостей і умов у законодавстві пострадянських країн має деякі відмінності. Практично всі кодекси (закони) відносять до обов'язкових відомостей найменування (назви) сторін, що дозволяє їх індивідуалізувати (а ТК Киргизстану — також дату й місце укладення договору), підписи сторін, що є обґрунтованим, тому що зазначені відомості та реквізити можуть мати важливе правове значення при виникненні трудових спорів.

У трудовому законодавстві пострадянських країн є загальнопоширеним віднесення до обов'язкових таких умов трудового договору: місце роботи, трудова функція, день початку роботи, строк дії трудового договору, розмір оплати праці. У трудових кодексах деяких пострадянських країн, наприклад, Казахстану, Російської Федерації до обов'язкових (або істотних) умов трудового договору також віднесено

права та обов'язки сторін, характеристики умов праці, режим робочого часу і часу відпочинку, а також деякі інші.

Отже, на нашу думку відсутність спеціальної норми про зміст трудового договору є значним недоліком чинного КЗпП. У цьому аспекті проект ТК України має переваги, оскільки містить окрему статтю про зміст трудового договору (ст. 33), що узгоджується з теорією трудового права.

Законодавче закріплення змісту трудового договору дозволить уникнути порушень при укладенні трудового договору, а зазначення того, що факультативні умови можливо змінювати лише за взаємною згодою сторін трудового договору, зменшить порушення прав працівників.

Список використаних джерел

1. Чанишева Г. І., Римар Б. А. Види трудового договору за законодавством України / Г. І. Чанишева, Б. А. Римар. – О.: Фенікс, 2011. – 176 с.
2. Прокопенко В. І. Трудове право України: підручник / В. І. Прокопенко. – Х.: Фірма «Консум», 1998. – 480 с.
3. Процевський О. І. Випробування при прийнятті на роботу / О. І. Процевський // Юридичний вісник України. – 2009. – № 19– 20.
4. Юшко А. М. Переведення на іншу роботу: дис. ... канд. юрид. наук / А. М. Юшко. – Х., 2002. – 194 с.

ПАЗІЙ Е. В.

Національний університет «Одеська юридична академія»,
аспірантка кафедри трудового права та права соціального забезпечення

ТЕРИТОРІАЛЬНА УГОДА ЯК АКТ СОЦІАЛЬНОГО ДІАЛОГУ

Законом України «Про колективні договори і угоди» [1] передбачаються два види актів колективно-договірного регулювання праці: колективні угоди та колективні договори. Незважаючи на наявність загальних рис, це різні правові акти, що відрізняються за сторонами, змістом, рівнями, сферою дії, порядком укладення, реєстрації.

Критерієм класифікації колективних угод у ст. 3 Закону України «Про колективні договори і угоди» називаються сфери відносин, що ними регулюються. Таким чином виділяються наступні угоди: 1) генеральна, що встановлює загальні принципи регламентації трудових, соціальних, економічних відносин та гарантії для працівників на національному рівні; 2) галузева, що визначає загальні умови оплати праці, трудові гарантії та пільги для працівників відповідної галузі господарювання — сфери економічної діяльності; 3) територіальна, що регулює